

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori setuju. Artinya, lingkungan kerja di Kantor Desa Sumurgede Sumurgede Kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang memiliki lingkungan kerja yang kondusif, baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.
2. Berdasarkan hasil dari responden menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori setuju. Artinya, disiplin kerja pegawai Kantor Desa Sumurgede Sumurgede Kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang dikategorikan baik.
3. Berdasarkan hasil dari responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori setuju. Artinya, kinerja pegawai di Kantor Desa Sumurgede Sumurgede Kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang dikategorikan baik.
4. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan sedang dan searah karena bernilai positif antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Kantor Desa Sumurgede Sumurgede Kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja adanya pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja baik dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal.
2. Perusahaan perlu memperbaiki disiplin kerja pada indikator disiplin kerja yang masih rendah yaitu pada indikator peningkatan Kehadiran pegawai tepat waktu dengan cara pengenaan sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin. Sehingga disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran agar visi misi dapat dicapai secara maksimal
3. Perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai pada indikator prioritas kerja dengan cara menentukan urgensi dari pekerjaan yang harus didahulukan. Pada indikator kehadiran dengan cara menerapkan budaya kerja disiplin. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih terencana dan produktif.
4. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif disarankan untuk menambah intensitas komunikasi ataupun menjalin komunikasi yang lebih baik antara sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan.
5. Peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan *award* bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.
6. Faktor-faktor dalam kinerja memiliki berbagai macam, maka perusahaan harus mampu memenuhi karakter yang ada pada kinerja pegawai.
7. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji masalah serupa yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Serta diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.